

2020年5月19日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

制訂行業性工時指引及相關工作的最新發展

目的

本文件向委員匯報有關制訂行業性工時指引及相關工作的最新發展。

背景

2. 上屆政府於 2017 年 6 月接納標準工時委員會（標時委員會）的報告及建議，作為日後制訂工時政策整體框架的基礎，並定出下列框架以推行標時委員會的建議：

- (i) 以每月工資不超過 11,000 元作為界定工資較低的基層僱員的工資線，立法規定僱主須與這類僱員訂立書面僱傭合約，當中須列明工時條款及超時工作補償安排（即「合約工時」立法）；
- (ii) 以上文第(i)項的同一工資線立法界定工資較低的基層僱員，可享有不少於協議工資率¹的超時工資或相應的補假作償（即「強制超時工作補償」立法）；
- (iii) 上述兩項立法建議將不會涵蓋《僱傭條例》及《最低工資條例》所不適用的人士，例如現時不受《僱傭條例》及《最低工資條例》涵蓋的政府僱員（包括公務員及非公務員合約僱員）將會被豁免；

¹ 這是指根據協議工資計算的工資率。「協議工資」指《僱傭條例》所定義的工資，但超時工資除外。

- (iv) 利用勞工顧問委員會（勞顧會）作為平台，讓僱主及僱員代表透過討論訂定實施安排，並在有關立法建議實施兩年後檢討其成效；
- (v) 透過勞工處的行業性三方小組為 11 個指定行業² 編製行業性工時指引，列明建議的工時安排、超時工作補償安排，以及良好的工時管理措施，供僱主參考及採用；及
- (vi) 引入配套措施，以加深社會各界對工時政策的認識，並因應勞顧會的要求，為監察標時委員會所提建議的成效做準備。

3. 然而，社會各界就任何有關規管工時的立法建議存在明顯分歧，勞工界對上屆政府提出的「合約工時」立法建議持強烈意見，而商界亦反對就標準工時立法。在缺乏廣泛共識及支持的情況下，本屆政府於 2018 年決定暫時不推行「合約工時」及「強制超時工作補償」兩項立法建議，而先着力為 11 個指定行業制訂工時指引，以及透過工時狀況住戶統計調查評估指引的成效。政府亦會探討引入優化措施的可行性，以改善僱員的工時安排。

最新發展

(a) 行業性工時指引

4. 有關制訂工時指引的工作是透過勞工處的行業性三方小組進行。行業性三方小組的成員包括相關行業的僱員組織（工會）、僱主組織（商會）和政府代表。除了九個現有的行業性三方小組，即飲食、水泥及混凝土、建造、酒店及旅遊、物流、印刷、物業管理、零售和戲院業外，勞工處因應標時委員會的建議特別為清潔服務業及安老院舍業成立三方小組，以商討制訂工時指引的事宜。

5. 自行業性三方小組開展討論以來，勞工處與各三方小組／小組成員進行了多次會議和會面，積極就制訂工時指引交換意見

² 這些行業涵蓋飲食、水泥及混凝土、清潔服務、建造、安老院舍、酒店及旅遊、物流、印刷、物業管理、零售及戲院。

及進行磋商。除了與持份者深入了解有關行業及其工種的特性和工時情況外，三方小組亦就指引的涵蓋範圍、建議工時、超時工作補償安排和良好的工時管理措施（例如加強與僱員溝通、妥善備存工時紀錄，以及其他因應行業特性和運作需要的工時管理安排）等事項進行詳細討論，以制訂切合行業需要的工時指引供僱主及其僱員參考和採用，從而改善僱員的工時安排。

6. 由於不同行業運作的特性迥異，以及業內及行業之間不同的工種及複雜的工時安排，各三方小組的討論進度亦有所分別。勞資雙方對應否及如何編製工時指引的內容，特別是關於工時指引所涵蓋的工種類別、建議的工時及超時工作補償安排普遍存在分歧，需時協調。勞工處正致力就指引內容收窄勞資雙方之間的分歧，尋求共識。有關各指定行業制訂工時指引的進度，請參閱附件一。

7. 自 2019 年下半年開始的社會事件，至近期的 2019 冠狀病毒病疫情，均對香港經濟及各行業營運造成重大衝擊，不利於推進討論僱員的工時安排及制訂行業性工時指引。因應疫情，三方小組的會議及會面安排無可避免需要延遲。待疫情緩和後，勞工處會積極與各三方小組成員繼續進行有關討論，期望於今年內逐步推出能達成共識的行業性工時指引。

(b) 工時狀況住戶統計調查

8. 繼標時委員會在 2014 年進行全港首個全面的工時統計調查後，政府決定在行業性指引全面實施前進行新一輪的工時狀況住戶統計調查，以監察僱員工時的整體趨勢，以及搜集不同行業僱員工時更詳盡的數據，特別是為制訂行業性工時指引的 11 個行業，以便在指引實施後檢視其成效。統計調查結果亦有助政府制訂工時政策及推行相關的教育及宣傳活動，以推廣家庭友善僱傭文化。

9. 經過公開招標程序，勞工處於 2019 年 10 月委託服務承辦商進行新一輪工時狀況住戶統計調查。統計調查的前期準備工作（包括訂定調查方法、設計問卷、進行試訪調查等）已於較早前完成。勞工處原擬於今年 2 月開展統計調查的外勤工作，惟受疫情影響須暫緩進行。我們會密切留意疫情的發展，期望於今年稍後時間開展有關工作，並初步預計於 2021 年下半年公布調查結果。

(c) 其他配套措施

10. 勞工處引入了以下配套及宣傳措施，以推廣合理工時安排的文化，提高僱傭條款的透明度，以及改善僱主與僱員就工時安排的溝通：

- (i) 勞工處已於 2019 年 3 月更新了就業服務的職位招聘表，鼓勵僱主在透過勞工處刊登職位空缺時，進一步提供相關職位的工時安排資料，例如預計超時工作情況及補償安排、用膳及休息時間等，藉提高透明度促使僱主為僱員提供合適的工時安排。於 2019 年 4 月至 2020 年 3 月，平均約有 21% 於勞工處刊登的職位空缺提供了相關資料；及
- (ii) 為推廣良好的工時管理措施，勞工處優化了僱傭合約樣本，並更新《使用書面僱傭合約》小冊子（附件二），增加與工時安排相關的內容，以協助僱主於訂立僱傭合約時清楚訂明與工時及超時工作補償安排相關的工作條件，從而提高工時條款的透明度，以及推動僱主為僱員提供合適的工時安排。

未來路向

11. 勞工處會因應 2019 冠狀病毒病疫情的情況，重啟各行業性三方小組的會議磋商，致力收窄分歧，尋求共識，以盡快推出能達成共識的行業性工時指引。當行業性工時指引推出後，勞工處會積極向業界推廣相關指引，供僱主及其僱員參考及採用；並且適時推展教育及宣傳活動，以推廣合理工時安排的文化，以及良好的工時管理措施。政府會在 11 份行業性工時指引全面推出三年後檢視及評估上述措施的成效，並進一步探討改善工時政策的可行方案。

12. 請各委員省覽本文件的內容。

勞工及福利局
勞工處
2020 年 5 月

制訂行業性工時指引的進度

階段	進度	行業
第一階段	三方小組現正就行業性工時指引的涵蓋範圍及相關事項進行磋商	飲食 清潔服務 建造 物流 零售 酒店及旅遊 (旅遊部分)
第二階段	三方小組已完成討論行業性工時指引的涵蓋範圍，現正諮詢成員有關探討建議工時及超時工作補償安排的事宜	水泥及混凝土 酒店及旅遊 (酒店部分) 戲院
第三階段	三方小組已完成討論行業性工時指引的涵蓋範圍，並就建議工時及超時工作補償安排交換了意見，現正進行商議	安老院舍 印刷 物業管理

使用書面僱傭合約

合約條款列清楚

僱員雙方保障多

問清楚

講清楚

睇清楚



勞工處

引言

僱傭合約的條款如能以書面清晰訂定，對僱傭雙方均有益處。勞工處編印了這本小冊子，簡述香港法例第 57 章《僱傭條例》中與僱傭合約條款有關的主要條文，並提供「僱傭合約樣本」供僱主和僱員參考。

本小冊子亦可於勞工處的網頁下載，網址為：

<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/WrittenContract.pdf>

目錄

	<u>頁數</u>
I. 訂立書面僱傭合約應注意的事項	4
(1) 簽署僱傭合約前	4
(2) 簽署僱傭合約後	5
個案一：僱主可拒絕給予僱員僱傭合約副本？	6
II. 僱傭合約條款不可減少僱員的法定 僱傭權益及保障	7
個案二：僱員是否須遵守一些未符合《僱傭條例》的合約條款？	7
III. 訂立書面僱傭合約的好處	8
個案三：列出條件 減少紛爭	8
個案四：通知協議 合理公平	9
IV. 訂立書面僱傭合約重點一覽	10
附錄：「僱傭合約樣本」	11

I. 訂立書面僱傭合約應注意的事項

僱主應以**合理和公平的原則**訂立僱傭合約條款，例如雙方同意的薪酬福利、工作條件（包括工作時間安排及超時工作補償方法）、假期及終止僱傭合約的通知期等。此舉可增加僱員對公司的歸屬感，亦有助僱主吸引及挽留人才，更可提升公司的企業形象。

(1) 簽署僱傭合約前

i. 認識法例的規定

■ 《僱傭條例》

《僱傭條例》是本港規管僱傭條款及條件的主要法例。僱主可給予僱員較《僱傭條例》規定為佳的僱傭條件，但不能低於該條例所規定的標準。如欲進一步了解《僱傭條例》的主要條文，請參閱由勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》。

■ 《最低工資條例》

根據《最低工資條例》，僱員在任何工資期的工資，按他的總工作時數以平均計算，不得低於法定最低工資的水平。如欲進一步了解《最低工資條例》的詳情，請參閱勞工處的有關單張及參考指引。

任何僱傭合約的條款，如有終止或減少《僱傭條例》或《最低工資條例》所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效。

ii. 清楚說明僱傭條件

按《僱傭條例》第 44 條的規定，在僱員就職前，僱主必須向僱員詳細說明僱傭條件，包括：

- 工資（包括工資率、超時工作工資率及任何津貼，不論是按件、按工、按時、按日、按週，或以其他方式計算）；
- 工資期；
- 終止合約所需的通知期；及
- 年終酬金，部分年終酬金和酬金期（如適用）。

如有其他與僱傭相關的條件，例如工作時間及假日安排等，亦應清楚說明。

iii. 主動了解僱傭條件

僱員應主動了解僱傭條件，如有不明白或不清楚的地方，應要求僱主詳細解釋。

iv. 仔細閱讀合約內容

僱員應細心閱讀僱傭合約內的所有條款，特別是涉及財務責任的條文，例如是否有條文規定，如僱員在指定時限前離職，便要作出賠償、或要求僱員在入職前繳交大筆費用等，以決定是否與僱主訂立有關合約。如有不清楚的地方，應索取合約副本仔細研究。

僱員應完全明白及同意僱傭合約內容才簽署，不應誤以為可藉「不明白合約內容」、「僱主要求即時簽約」等理由免卻他們的法律責任而輕率簽約。

(2) 簽署僱傭合約後

i. 給予僱員書面合約副本

按《僱傭條例》第 44 條的規定，如僱傭合約為書面合約，僱主必須在合約簽署後，或合約生效程序完成後，立即給予僱員一份合約副本。

ii. 僱傭條件的變更

按《僱傭條例》第 45 條的規定：

- 凡第 44 條所提述的僱傭條件或在任何時候有效的條件有所變更，僱主必須以能令僱員明瞭的方法，告知僱員該項變更。
- 如僱傭條件以書面形式作出任何修訂，僱主須在該等修訂列出後或有關生效程序完成後，立即向僱員提供該等書面修訂副本一份。
- 如僱傭合約的修訂並非以書面作出，而僱主接獲僱員的書面要求，則僱主須將一份載有變更條款的通知書交給僱員。

此外，僱主如基於以下情況不合理地更改僱傭合約條款，僱員可根據《僱傭條例》向僱主提出補償的申索：

- 僱員按連續性合約受僱；
- 僱主未經僱員同意而更改僱傭合約條款；
- 僱傭合約並沒有明文規定僱主可以作出該項更改；以及
- 僱主並非基於條例規定的正當理由更改僱傭合約條款。

個案一

僱主可拒絕給予僱員僱傭合約副本？

張先生是一間貿易公司的營業代表。由於公司急需人手，所以負責人在面試當日，並沒有向張先生詳細講解僱傭條件。到職當天，張先生亦沒有細閱便在一份僱傭合約上簽署。張先生只記得負責人告訴他每月的佣金是按營業額的 30% 計算。直至發薪日，張先生才知道，他獲發的佣金只是按營業額的 20% 計算。張先生於是向僱主索取一份僱傭合約查閱，但僱主以僱傭合約是公司的「機密文件」，並以保障公司利益為理由，拒絕給予張先生僱傭合約的副本。

個案剖析

根據《僱傭條例》第 44(3)條，僱主如與僱員訂立書面僱傭合約，必須給予僱員一份合約副本。僱主如違反有關規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 1 萬元。

因此，在上述個案中，僱主不可以僱傭合約是公司的「機密文件」為理由，拒絕給予張先生一份僱傭合約副本。

II. 僱傭合約條款不可減少僱員的

法定僱傭權益及保障

根據《僱傭條例》第 70 條的規定，任何僱傭合約的條款，如有終止或減少《僱傭條例》所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效。

個案二

僱員是否須遵守一些未符合《僱傭條例》的 合約條款？

李先生應徵一間公司的倉務員職位，僱主決定聘用他，雙方並簽訂書面僱傭合約。其後，李先生細閱合約內容，懷疑合約內以下的條款可能違反《僱傭條例》的規定：

- 僱員必須於每月的其中兩天休息日工作，不得提出異議；及
- 僱員如在法定假日工作，僱主會發放雙薪給僱員作為補償，不會再安排補假。

李先生考慮向僱主爭取修改這些條款。

個案剖析

按《僱傭條例》的規定：

- (1) 凡按「連續性合約」受僱的僱員(即為同一僱主連續受僱滿 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時的僱員)，每 7 天可享有不少於 1 天休息日。
- (2) 所有僱員均可享有法定假日。按「連續性合約」受僱滿 3 個月的僱員，更可享受法定假日薪酬。僱主不得以款項代替發放法定假日給僱員。如果僱主要求僱員於法定假日工作，須在原定假日前或後 60 天內安排另定假日給僱員。

上述個案中，由於有關的合約條款令李先生喪失《僱傭條例》所賦予僱員享有休息日及法定假日的權利，故此，有關合約條款即使為僱傭雙方同意及簽署確定，仍會被視作無效。

III. 訂立書面僱傭合約的好處

《僱傭條例》規定，「僱傭合約」可以書面或口頭方式訂立。無論合約是以那一種方式訂立，僱員的權益均受《僱傭條例》的保障。僱主應盡可能與僱員訂立書面僱傭合約，而書面僱傭合約更可為僱傭雙方帶來以下好處：

- 清楚列出各項僱傭條件；
- 提醒僱傭雙方合約上的責任；
- 保障雙方的權益；及
- 減少不必要的勞資糾紛。

個案三

列出條件 減少紛爭

張小姐在一間時裝店任職售貨員。年初入職時，店舖經理表示，只要張小姐年尾仍然在職，便可獲得年終酬金^{註1}。農曆年之後，張小姐發覺僱主仍未發放該筆年終酬金，於是向店舖負責人查詢，但獲回覆僱主只按盈利多少，以及個別員工的表現而發放

「賞贈性」的酬金。由於聘請張小姐的店舖經理已離職，僱主亦沒有與張小姐簽訂書面僱傭合約，雙方為她應否享有年終酬金各執一詞。

個案剖析

由於張小姐和僱主只以口頭形式訂立僱傭合約，亦沒有說明僱主發放年終酬金的準則，所以引致是次勞資糾紛。若僱員在入職前，勞資雙方訂立書面僱傭合約，清楚列明各項僱傭條件，例如發放年終酬金的準則、酬金期及支付日期等，便可避免有關爭拗，雙方的權益亦得到保障。

^{註1} 年終酬金是指根據僱傭合約訂明每年發放的酬金，包括雙糧、第13個月糧、年尾花紅等。但不包括屬賞贈性質或隨僱主酌情發放的款項。如屬非賞贈性的年終酬金，僱員在一個酬金期內按照連續性合約受僱不少於3個月，被僱主解僱（但並非因犯嚴重過失而被即時解僱），或在酬金期滿後仍然繼續受僱，便可按比例獲部分年終酬金。如有明確協定有試用期，在計算僱員是否合乎資格享有部分年終酬金時，並不包括首3個月的試用期。但倘若減去試用期，僱員仍符合在酬金期內受僱不少於3個月的規定，僱主在計算按比例年終酬金的金額時，則必須將整段受僱期(包括試用期)計算在內。

個案四

通知協議 合理公平

炳叔是地盤判頭。除薪金數額及上班時間外，炳叔一向沒有詳細向他的僱員說明其他僱傭條件，只表示一切以「行規」為準。最近，他的一名工人明仔表現欠理想，炳叔決定以他認定的「行規」

— 即七天通知期解僱明仔。可是，明仔堅持雙方沒有預先協定解僱通知期，要求炳叔按《僱傭條例》的規定，給他一個月通知期或代通知金^{註 2}。

個案剖析

在上述個案中，雙方的糾紛源於炳叔與明仔商討僱傭條件時，沒有清楚交待終止合約所需的通知期。由於雙方對何謂「行規」的理解意見不一，而引致爭拗，如未能解決，最終可能要待法庭作出裁決。

如炳叔與明仔有訂立書面合約，並清楚列明各項僱傭條件，尤其是雙方在終止僱傭合約時，給予對方一個合理和公平的通知期限。譬如雙方協定的通知期為七天，則無論是明仔辭職，或炳叔解僱明仔，只需要給予對方七天的通知，便可避免以上情況。

因此，僱員在入職前，應與僱主協定聘用的條件，包括終止合約的通知期，無論該通知期是七天、一個月或其他時限，必須雙方同意，並於僱傭合約中列明。如僱員遇有不明白的地方，應主動向僱主查詢。

^{註 2} 終止僱傭合約的通知期或代通知金— 是指僱主或僱員在終止合約時，須給予對方適當的通知期或代通知金。僱主和僱員可在符合《僱傭條例》的規定下，自行訂立通知期的長度。如僱傭合約沒有明確訂明通知期，則須按《僱傭條例》的規定。詳情請參考勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》。

IV. 訂立書面僱傭合約重點一覽

僱主

- 應了解有關勞工法例的規定。
- 應以合理和公平的原則訂立僱傭合約條款，例如雙方同意的薪酬福利、工作條件（包括工作時間安排及超時工作補償方法）、假期及終止僱傭合約的通知期等。
- 應在僱員就職前，向他詳細說明僱傭條件。
- 應在書面僱傭合約上列明僱傭條件。
- 應在簽訂書面僱傭合約後，給予僱員一份合約副本。

僱員

- 應主動了解僱傭條件，如有不明白或不清楚的地方，應要求僱主詳細解釋。
- 應細心閱讀合約內的所有條款，特別是涉及財務責任的條文，例如是否有條文規定，如僱員在指定時限前離職，便要作出賠償、或要求僱員在入職前繳交大筆費用等，以決定是否與僱主訂立有關合約。
- 應完全明白及同意僱傭合約內容才簽署。
- 不應誤以為可藉「不明白合約內容」、「僱主要求即時簽約」等理由免卻他們的法律責任而輕率簽約。
- 合約訂立後，可向僱主索取一份副本。

附錄:

「僱傭合約樣本」

為協助僱主與僱員訂立書面僱傭合約，勞工處特別編印了一份「僱傭合約樣本」，供僱主及僱員參考。

該樣本主要涵蓋僱員在《僱傭條例》下可享有的法定權益及保障。詳情請參閱《僱傭條例》的原文或勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》，或瀏覽以下網頁：

律政司網頁的電子版香港法例

<http://www.elegislation.gov.hk>

《僱傭條例簡明指南》

<http://www.labour.gov.hk/tc/public/ConciseGuide.htm>

「編寫僱傭合約須知」

http://www.labour.gov.hk/tc/public/emp_cont/index.htm

僱傭合約樣本

本僱傭合約由 _____ (以下簡稱「僱主」)與
_____ (以下簡稱「僱員」)於 _____ 年 _____ 月 _____ 日
訂立，雙方同意遵守下列僱傭條款及條件：

1. 受僱日期† 由 _____ 年 _____ 月 _____ 日起生效，
 直至任何一方終止合約為止。
 定期合約，為期 _____ *天/星期/月/年，至 _____ 年 _____ 月 _____ 日止。

2. 試用期† 無 有，試用期為 _____ *天/星期/月

3. 受僱職位 /
部門 _____

4. 工作地點 _____

5. 工作時間† 固定工作時間，每星期 _____ 天
每天 _____ 小時，由 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
及 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時

須輪班，輪班時間，每天工作 _____ 小時
由 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時
或 *上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時

須輪班，每*星期/月工作 _____ 天，總工作時數 _____ 小時

其他 _____

(請詳細說明工作時間安排及工作時數等)

6. 用膳時間† 固定，由*上/下午 _____ 時至 *上/下午 _____ 時，*有 / 無薪
 非固定，每天 _____ *分鐘/小時，*有 / 無薪
用膳時間 *屬於/不屬於工作時數。

7. 休息日† 逢星期 _____ 及 *有 / 無薪
 輪休 (每*星期/月 _____ 天)及 *有 / 無薪
(僱員每 7 天可享有不少於 1 天休息日)

†請在適用的條款加上✓號

*請將不適用者刪去

1/2020

8. 工資

(a) 工資率†

底薪每*小時/天/星期/月\$ _____

另加以下津貼：

膳食津貼每*天/星期/月\$ _____

交通津貼每*天/星期/月\$ _____

勤工獎 \$ _____ (金額)

(請詳加說明支付條件及計算方法等)

其他 (如佣金、小賬) \$ _____ (金額)

(請詳加說明支付條件、計算方法及支付日期等)

(b) 工資支付及 工資期†

每月壹次，於每月 _____ 日支付，工資期由 _____ 日至*當月/下月 _____ 日。

每月兩次，分別

(i) 於*當月/下月 _____ 日支付，工資期由 _____ 日至 *當月/下月 _____ 日；及

(ii) 於*當月/下月 _____ 日支付，工資期由 _____ 日至*當月/下月 _____ 日。

每* _____ 天/ _____ 星期支付一次，工資期由 _____ 至 _____。

9. 超時工作補償†

以超時工資作償：

超時工資按每小時 \$ _____ 計算

超時工資按 *正常工資 / _____ % 正常工資 計算

其他 _____

(請詳加說明支付條件及計算方法等)

以補假作償：

(請詳加說明給予條件及計算方法等)

10. 假期†

僱員可享有：

按《僱傭條例》規定的法定假日

公眾假期

另加其他假期 (請說明) _____

11. 有薪年假†

僱員可根據《僱傭條例》的規定享有有薪年假 (日數由 7 天至 14 天不等，視乎該僱員受僱年期而定)。

僱員可根據僱主的規定享有有薪年假 (請說明)

†請在適用的條款加上✓號

*請將不適用者刪去

1/2020

- 12. 產假薪酬** 僱員可根據《僱傭條例》的規定享有產假及產假薪酬。
僱員可根據僱主的規定享有產假及產假薪酬 (請說明)
- 13. 侍產假薪酬** 僱員可根據《僱傭條例》的規定享有侍產假及侍產假薪酬。
僱員可根據僱主的規定享有侍產假及侍產假薪酬 (請說明)
- 14. 疾病津貼** 僱員可根據《僱傭條例》的規定享有疾病津貼。
僱員在以下情況可根據僱主的規定，享有疾病津貼：
- 病假_____天或以下，僱員*必須 / 不須提交適當的醫生證明書；
- 病假_____天或以上，僱員須提交適當的醫生證明書
其他 (請說明)
- 15. 終止僱傭合約** 通知期為 _____ *天/星期/月或相等之代通知金 (通知期不少於 7 天)。
試用期內 (如適用)：
-第壹個月內：無須給予通知或代通知金
-第壹個月以後：通知期為 _____ *天/星期/月或相等之代通知金
(通知期不少於 7 天)
- 16. 年終酬金** 僱員每服務滿一個酬金期，可領取*一筆酬金\$ _____ 或
_____ 個月底薪 /正常工資。
酬金期為
壹*公 / 農曆年
指明期間，由_____月_____日至_____月_____日
支付日期為隨後的 *公 / 農曆新年前 _____ 天內。
- 17. 強制性公積金計劃** 僱主及僱員依照《強制性公積金計劃條例》的規定向強制性公積金計劃供款。
僱主在**強制性供款之上**會向強制性公積金計劃提供自願性供款，每月的供款*為_____元 /僱員月薪的_____ %。
僱員在**強制性供款之上**會向強制性公積金計劃提供自願性供款，每月的供款*為_____元 /僱員月薪的_____ %。

†請在適用的條款加上✓號

*請將不適用者刪去

1/2020

18. 惡劣天氣下的工作 安排

A. 颱風警告下的工作 安排

當八號或以上熱帶氣旋警告(颱風警告)生效期間，僱員需要當值。除正常工資外，僱員可獲發 * 颱風當值津貼每小時

* \$ _____ 或 _____ % 正常工資。

如接班的員工因八號或以上颱風警告生效，或因實際困難未能上班，而僱主因業務運作要求僱員繼續當值協助，僱員就延長的工作時間，每小時可獲發多於正常工資 \$ _____ 或 _____ % 正常工資的津貼。

* 在八號或以上颱風警告下，僱主有/ 沒有為僱員提供接送服務，僱員可獲發交通津貼 \$ _____ 或實際的交通費，以較高者計算。

當八號或以上颱風警告生效期間，僱員無需上班，工資不會受影響。

當八號或以上颱風警告於工作時間結束前 _____ 小時或以上取消，而政府並無因颱風發出「極端情況」公布[†]，僱員應盡量在 _____ 小時內返回工作崗位。

B. 因颱風引致政府公布「極端情況」生效期間的工作安排

當八號颱風警告改為三號颱風警告前政府公布的「極端情況」生效[‡]期間，僱員需要當值。除正常工資外，僱員可獲發當值津貼每小時

\$ _____ 或 _____ % 正常工資。

如接班的員工因八號颱風警告改為三號颱風警告前政府公布的「極端情況」生效或延長生效，或因實際困難未能上班，而僱主因業務運作要求僱員繼續當值協助，僱員就延長的工作時間，每小時可獲發多於正常工資 \$ _____ 或 _____ % 正常工資的津貼。

* 當八號颱風警告改為三號颱風警告前政府公布的「極端情況」生效期間，僱主有/ 沒有為僱員提供接送服務，僱員可獲發交通津貼 \$ _____ 或實際的交通費，以較高者計算。

當八號颱風警告改為三號颱風警告前政府公布的「極端情況」生效[‡]期間，僱員無需上班，工資不會受影響。

當「極端情況」於工作時間結束前 _____ 小時或以上取消，僱員應盡量在 _____ 小時內返回工作崗位。

(註：詳情請參考勞工處的《颱風及暴雨警告下工作守則》)

C. 黑色暴雨警告下的 工作安排

當黑色暴雨警告生效期間，僱員如須額外當值，除正常工資外，僱員可獲發暴雨當值津貼每小時

\$ _____ 或 _____ % 正常工資。

如接班的員工因黑色暴雨警告生效，或因實際困難未能上班，而僱主因業務運作要求僱員繼續當值協助，僱員就延長的工作時間，每小時可獲發多於正常工資 \$ _____ 或 _____ % 正常工資的津貼。

* 在黑色暴雨警告生效期間，僱主有/ 沒有為僱員提供接送服務，僱員可獲發交通津貼 \$ _____ 或實際的交通費，以較高者計算。

當黑色暴雨警告生效期間，僱員無需上班，工資不會受影響。

當黑色暴雨警告於工作時間結束前 _____ 小時或以上取消，僱員應盡量在 _____ 小時內返回工作崗位。

†請在適用的條款加上✓號

*請將不適用者刪去

19.其他

僱員可根據《僱傭條例》、《最低工資條例》、《僱員補償條例》或其他有關條例的條文享有其他權利、利益或保障。

(如適用)另根據 *公司手冊 / _____

公布的其他規則和規章、權利、利益或保障也成為本合約的一部分。

僱主及僱員雙方均清楚明白上述各項內容，並同意簽字作實。雙方均須保存一份合約文本作日後參考。

僱員簽名

僱主或代表簽名

姓名：

姓名：

香港身份證號碼：

職位：

日期：

日期：

公司印鑑

†請在適用的條款加上✓號

*請將不適用者刪去

1/2020

查詢

查詢熱線: 2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)

勞工處網頁: <http://www.labour.gov.hk>

親臨勞資關係科各分區辦事處:

<http://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm>